

4.3. Исключить из формы макета таблицы 4-17 «Расчет потока денежных средств по организации» стр. 1.1.2 «Прирост кредиторской задолженности», а показатель, приведенный в строке 1.2.9 «Прирост краткосрочных активов» заменить на «Прирост чистого оборотного капитала», значения которого представлены в стр. 4 таблицы 4-10.

4.4. Рекомендовать организациям использовать в качестве макета таблицы 4-18 «Проектно-балансовая ведомость по организации» фактическую форму бухгалтерского баланса, применяемую субъектом хозяйствования в базовом периоде.

Внесение представленных корректив в указанный выше нормативно-правовой акт позволит как упростить процесс бизнес-планирования для его субъектов, так и повысить его качество. Это, в свою очередь, позволит принимать более эффективные решения как в сфере инвестиционной деятельности, так и в области общего управления хозяйственными операциями.

Литература

1. Правила по разработке бизнес-планов инвестиционных проектов : утв. Пост. Минэкономки РБ № 158 от 31.08.2005 г. с изм. и доп.
2. Руководство по подготовке промышленных технико-экономических исследований [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://taler.by/doc/rukovodstvo_po_podgotovke_promyshlennyh_tehniko-ekonomicheskikh_issledovaniu.pdf. – Дата доступа : 10.10.2018.

УДК 316.4

Корнелюк Н. Н., к. э. н.,

ГУО «Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь»,
г. Минск, Республика Беларусь

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПРЕДПРИЯТИЕМ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Современный вектор развития экономики в Республике Беларусь предполагает применение нестандартных подходов к управлению предприятием. Это обусловлено не только рыночными преобразованиями, инновациями, но и вероятностным характером изменений условий хозяйственной деятельности предприятий.

Эффективному решению управленческих задач в таких условиях способствует синергетическое управление (синергетический менеджмент). Теория этого направления интенсивно развивается в рамках таких направлений, как стратегический менеджмент и теория организаций, «сложная стратегия» (complexity strategy) и «сложная адаптационная организация» (complex adaptive organization) [10]. Этими вопросами занимаются центры по изучению синергетического менеджмента – Институт Санта-Фе, Центр по изучению сложных систем (Университет Мичигана), Гарвардская бизнес-школа, Лондонская школа экономики.

Основополагающие идеи новой управляющей парадигмы развиты в работах П. Андерсона, Р. Аксельрода, Янира Бар-Яма, Ричарда Сила. База системно-синергетического анализа разработана в общей теории систем, основоположниками которой являются Л. Фон Бергаланфи, А. А. Богданов. В развитие данного направления науки внесли свою лепту И. Пригожин, И. Дьярмати, Г. Хакен. Новый этап разви-

тия этого направления связан с работами таких ученых, как Г. Г. Малинецкий, Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов, А. П. Назаретян, В. В. Василькова, В. П. Бранский, М. П. Блузский.

Управление предприятием как процесс планирования, организации, мотивации и контроля деятельности по достижению целей предприятия, естественно, должен быть оптимальным. В условиях нестабильности финансово-экономических факторов производства, недостатка информации о действиях конкурентов, невозможности прогнозировать динамику экономических процессов, изменения во внутренней и во внешней среде принимать управленческие решения, на наш взгляд, целесообразно с учетом следующих положений.

Во-первых, предприятие является сложной открытой и нелинейной системой. При этом нелинейность рассматривается как отсутствие однозначного и линейного, прямо пропорционального следствия приложенных усилий по схеме «управляющее воздействие → желаемый результат». Вместо традиционного подхода предлагается принцип резонанса, или резонансных воздействий. Рассматривая предприятие как сложную нелинейную систему, эффективность управляющих воздействий при этом будет напрямую зависеть от согласованности таких воздействий с внутренними свойствами, возможностями системы, то есть они должны быть резонансными.

В управленческой практике слабое, но попадающее в «такт» воздействие оказывается эффективнее, нежели сильное, но не согласованное со свойствами управляемой системы. Это свойство подробно описано в теории синергетики как большой эффект малых воздействий. Тогда задача управления – научиться попасть в резонанс с действиями управляемой им системы. Наибольшее значение такого подхода проявляется в точках бифуркации – «... точка крайней неустойчивости, в которой ситуация может измениться, что называется, в один момент в любом из множества возможных направлений» [3, с. 50]. В процессе управления предприятием сложно переоценить значение выбора в таких точках, когда необходимо делать выбор, так как, как правило, это сопровождается отсутствием полной информации о возможных результатах выбора, определенной степени риска, малым временем для принятия решения.

Для решения этой проблемы можно воспользоваться методами принятия решений в условиях неопределенности и риска [7, 9, 12]. Кроме того, экономические риски выполняют ряд положительных функций: инновационную, регулятивную, защитную и аналитическую. Особо следует отметить инновационную функцию, так как экономический риск позволяет нетрадиционным способом решать проблемы, стоящие перед субъектами хозяйствования. Рисковый тип ведения часто сопровождается более эффективным производством [6]. Положительный эффект от экономического риска, в виде регулятивной функции, достигается через преодоление жесткости в методах получения результатов деятельности предприятия. Защитная функция проявляется через систему страхования риска и возможных негативных последствий. Аналитическая функция связана с необходимостью оценки возможных альтернативных решений по определенным критериям эффективности.

Во-вторых, слишком жесткая система управления – вредна. Здесь следует рассмотреть две взаимосвязанные главные синергетические дефиниции – порядок и хаос. Порядок неизменно связан с жесткой организацией, структурой предприятия. «Порядок» – слово, часто звучащее, как правило, в устах директора, руководителя организации. Это термин, ставший по существу символом прочности управления, он ассоциируется у нас с хорошей организованностью. Однако «слишком большая организованность так же вред-

на, как и отсутствие таковой» [13, с. 4]. С нашей точки зрения, хаос – это не отсутствие порядка, а особый вид порядка, пока не описанный. Так как есть смысл и в хаосе, он жизненно необходим для развития, эволюции сложных систем. Предлагается рассматривать хаос как некий процесс, результатом которого будет являться упорядоченная структура. К тому же, именно хаос, может порождать и порождает порядок принципиально нового уровня в любой структуре, в любой организации [3, с. 40].

Задачи, которые невозможно решить в условиях слишком жесткого управления, могут быть решены «за счет хаоса»: синхронизация темпов изменения подсистем внутри сложной системы, что позволит сохранить ее целостность; приспособление к изменчивым и непредсказуемым внешним условиям; выход из эволюционного тупика; определение стимулов, точек инновационного развития (точек бифуркации); формирование новых связей и структур, особенно в период снижения деловой активности или возрастания диссипативных, рассеивающих, хаотических процессов.

Следует отметить так же, что современные условия хозяйствования, в том числе и за счет инноваций, характеризуются повышенным уровнем энтропии. Снизить уровень энтропии на макроуровне достаточно сложно без негативных последствий, поэтому возникает необходимость синергетического управленческого воздействия на уровне предприятия.

В-третьих, рассматриваем феномен самоорганизации (в рамках синергетического подхода) как дополнение к традиционному управлению предприятием. Управление как некий социальный феномен представляет собой целенаправленное воздействие на общественные процессы, осуществляемые посредством специальных органов и организаций, призванных совершенствовать целостность и структуру социальной системы [11, с. 80–81]. То есть в процессе управление осуществляется осознанное определенное социальное воздействие на сложную структуру предприятия для достижения поставленных целей. Но, как уже было отмечено ранее, сегодня практически невозможно в полном объеме учесть все быстро меняющиеся факторы. В этом случае на помощь приходит самоорганизация как способность сложной системы к упорядочению своей внутренней структуры, которая полостью формируется сущностью самой системы, без дополнительного воздействия извне, в соответствии с внешними условиями. Это внутренняя потребность самой системы, и она позволяет лучше понять побудительные силы происходящих изменений и учесть их в процессе управления. Однако следует иметь в виду, что процесс самоорганизации невозможно направлять, но на него можно влиять. Важным моментом в самоорганизации является то, что процесс начинается, когда система наиболее готова к изменению. Таким образом, характеристика системы «на грани хаоса» свидетельствует не только о необходимости, но и о возможности позитивных изменений. Это следует учитывать при выработке управленческих решений. В результате взаимодействия управления и самоорганизации выполняется своего рода антиэнтропийная функция, восстанавливающая естественный порядок и равновесие, нарушенные какими-то внешними возмущениями [2, с. 30].

В-четвертых, определение аттрактора как цели изменений предприятия. Аттрактор – это некоторая совокупность условий, при которых выбор путей движения или эволюции разных систем происходит по сходящимся траекториям, и, в конечном счете, как бы притягивается к одной точке, некоторое множество, к которому со временем притягиваются близлежащие состояния [4].

Учитывая, что любая сложная система будет стремиться к относительной точке равновесия и стабильности, целесообразно определить это состояние как состояние от-

носителем устойчивости, доступной простоты и реализации той внутренней тенденции, которая свойственна на данном этапе самой организации [3, с. 53]. Сложные открытые системы не долго находятся между точками бифуркации в состоянии аттрактора. При этом следует иметь в виду, что, достигнув состояния аттрактора, система уже не может вернуться ни в одно из прежних состояний, и пребывание в этом состоянии недолговечно. Это схоже с традиционной детализацией целей и задач управления предприятием, но имеет особенность – фактически является временной целью на пути достижения стабильности между точками бифуркации. Такой акцент требует новой формулировки целей, задач и ожидаемого результата управляющего воздействия.

Таким образом, практическое значение синергетического подхода заключается в возможности повышения эффективности управляющего воздействия в период активного роста или неустойчивости, когда предприятие как система становится чрезвычайно чувствительным к проявлению случайности, так как возникает ситуация, когда малая случайность может иметь решающее значение для судьбы данной системы, и в ближайшей, и в долгосрочной перспективе.

Важным выводом синергетического подхода является то, что, хотя возможных путей развития (после прохождения точки бифуркации) может быть очень много, но их количество не бесконечно. Какие пути возможны и осуществимы, определяется внутренними свойствами системы, стоящими перед предприятием целями и задачами.

При этом появляется уникальная система ограничений, влияющая на осуществимость и эффективность управляющих воздействий. Кроме того, синергетический подход к управлению в целом позволяет вывести «базовые ситуации», в которых периодически оказываются организации. Их анализ позволяет дать прагматические рекомендации по наиболее эффективному поведению в тех или иных случаях. Необходимым условием при этом является согласованность управленческих воздействий с внутренними тенденциями развития предприятия, иначе любые решения обречены на провал.

В рамках перехода от теории факторов экономического роста к концепции устойчивого развития человека и его потенциала еще одним положительным аспектом применения синергетического подхода является применение социальных технологий как «мягких» управленческих воздействий, встраивающихся в уже имеющийся процесс эволюции социальной системы и инициирующие те изменения, которые благоприятны для человека и согласованы с потребностями всего общества.

Это относится главным образом к конструктивным (позитивным) социальным технологиям, но такой подход востребован сегодня и для анализа (или выявления и контроля) деструктивных социальных технологий, имеющих целью разбалансировать социальное пространство, повышать напряжение в социальной системе.

Среди множества кризисов, которые переживала западная система рыночных отношений, были как регулярные, так и нерегулярные. В фазах регулярных кризисов и их повторяемости есть определенные закономерности [1]. С точки зрения синергетики кризис есть нарушение равновесия и в то же время процесс перехода к некоторому новому состоянию. Таким образом, синергетический подход позволяет математически моделировать цикличность экономической системы как нелинейной открытой системы, между составляющими элементами которой имеется взаимодействие. Нерегулярные кризисы описываются синергетикой на основе флуктуационной модели [5].

Литература

1. Атопов, В. И. Россия: стратегия прорыва. Синергетические идеи развития. / Атопов, В.И. [и др.] – Волгоград: ГУ «Издатель». 2003. – 520 с., ил.
2. Гвишиани, Д. М. Организация и управление / Д. М. Гвишиани. – 2-е доп. издание. – М.: Наука, 1972. – 536 с.
3. Гелих, О. Я. Управление и синергетика: учебное пособие / О. Я. Гелих, Е. Н. Князева. – 3-е изд. – СПб.: Книжный Дом, 2012 – 107 с.
4. Диссипативные системы. – [Электронный источник] – Режим доступа. – http://www.scorcher.ru/art/theory/evolution/dissip_sys.php – Дата доступа : 15.05.2016.
5. Дубнищева, Т. Я. Синергетическое моделирование социально-экономических процессов / Т. Я. Дубнищева // Вестник НГУЭУ. – № 2. – 2009. – С. 25–39.
6. Информация, неопределенность и риск в экономике. – [Электронный источник] – Режим доступа. – <http://bargu.by/2379-informaciya-neopredelennost-i-risk-v-ekonomike.html> – Дата доступа : 20.10.2018.
7. Канеман, Д. Принятие решений в неопределенности: Правила и предубеждения. / Д. Канеман, П. Словик – Харьков: Издательство Институт прикладной психологии «Гуманитарный Центр», 2005. – 632 с.
8. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
9. Орлов, А. И. Теория принятия решений: учеб. пос. / А. И. Орлов – Москва: Издательство Экзамен, 2005. – 656 с.
10. Пугачева, Е. Синергетическая парадигма / Е. Пугачева, К. Соловьевко [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cfin.ru/management/strategy/synergetics.shtml> – Дата доступа : 20.05.2017.
11. Управление // Современная философия: Словарь и хрестоматия. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1995. – 256 с.
12. Юкаева, В. С. Принятие управленческих решений : учебник / В. С. Юкаева, Е. В. Зубарева, В. В. Чувилова. – Москва : Дашков и К. 2012. – 324 с.
13. Alan, Lakein How to get control of your time and your life" / Перевод Ю. Емельянов, Н. Емельянова; редактор и корректор А. Медведев – М.: Агентство "ФАИР", 1996. – 91 с.

UDK 338

Ewelina Kurowicka,
author magister,
Maria-Curie Skłodowska University in Lublin,
Lublin, Poland

ROLA TRANSFORMACYJNEGO PRZYWÓDZTWA W KSZTAŁTOWANIU ZAANGAŻOWANIA NAUCZYCIELI W PRACĘ

Dobrą szkołą można nazwać taką, w której pracują zaangażowani i zmotywowani do pracy nauczyciele. Osobą odpowiedzialną za jakość pracy placówki oświatowej jest dyrektor. Jednym z jego głównych zadań jest dbanie o rozwój szkoły. Przywództwo transformacyjne odgrywa ważną rolę w kształtowaniu zaangażowania nauczycieli w pracę. Prob-